

# **GE\_GERICHTE CAPH/141/2015 vom 25. August 2015**

GE Cour de justice, 2015-08-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_141\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_141_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/141/2015 du 25 août 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/141/2015 del 25 agosto 2015

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

- 13/23 -

C/20740/2013-5

### **E. 1.2**

En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance étant supérieure à 10'000 fr.

Le présent appel a en outre été déposé dans la forme prescrite par la loi et dans le délai légal. Partant, il est recevable. La Chambre des prud'hommes dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

### **E. 2**

2.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). 2.1.2 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 571 s.; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, §

### **E. 2.2**

En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de l'intimé par courrier du 20 juillet 2012. Malgré le paiement du salaire par l'appelante jusqu'au 31 juillet 2012, il ne fait pas de doute qu'il s'agit d'une résiliation immédiate, les parties ayant par ailleurs toujours considéré ce courrier comme un licenciement immédiat. Dès lors, il y a lieu d'examiner si les motifs de ce congé immédiat étaient justifiés. L'appelante reproche à l'intimé en particulier la rétention de documentation en sa possession, le manque de lisibilité du nouveau logiciel, le manque d'information sur ses lacunes, erreurs de développement et difficultés dans le

développement du logiciel, le retard dans la mise sur le marché du logiciel, les défauts de viabilité et de structure dudit logiciel, les retards de l'intimé au bureau et chez des clients et son mensonge relatif à son lieu de vacances.

### **E. 2.2.1**

A titre liminaire, il y a lieu de noter que la reprise de l'appelante par C \_\_\_\_\_ et E \_\_\_\_\_ ne constituent pas un changement d'employeur à l'égard de l'intimé. Ainsi, l'appelante ne saurait faire valoir que les informations transmises à ses nouveaux administrateurs et propriétaires par D \_\_\_\_\_ concernant le développement du logiciel ou les tâches ou prestations de l'intimé étaient insuffisantes. Ainsi, toutes les informations connues par l'appelante, soit pour elle D \_\_\_\_\_, avant son départ en juin 2010, sont considérées connues par elle, indépendamment de leur transmission aux nouveaux propriétaires.

### **E. 2.2.2**

Concernant la documentation du logiciel X \_\_\_\_\_, l'appelante n'a aucunement prouvé que l'intimé était en possession de documentation qu'il ne lui aurait pas transmise, ce dernier contestant que tel soit le cas. A ce titre, il découle de l'audition de D \_\_\_\_\_ que l'appelante elle-même a choisi de ne pas produire la documentation relative à l'ancien, respectivement au nouveau logiciel, en raison de la taille de l'entreprise et de la charge de travail. Cette absence de documentation n'apparaît d'ailleurs pas inhabituelle pour une

- 16/23 -

C/20740/2013-5 petite entreprise informatique comme l'appelante. Cette dernière ne saurait donc reprocher cette absence à l'intimé. Certes, I \_\_\_\_\_ a requis de l'intimé, le 13 juin et le 6 juillet 2012, la production de documentation relative au logiciel. Or, I \_\_\_\_\_ a également reconnu que l'appelante n'avait pas dégagé du temps pour que l'intimé produise cette documentation et qu'il aurait dû la préparer dans de rares moments creux. J \_\_\_\_\_ a indiqué, à ce titre, que l'intimé semblait vouloir coopérer concernant le manque de documentation. Il découle des enquêtes et notamment du courriel du 11 janvier 2012 de C \_\_\_\_\_, que l'intimé était surchargé, fournissant déjà de nombreuses heures supplémentaires. L'appelante n'ayant pas mis de temps à disposition de l'intimé pour qu'il établisse les documents requis, elle ne saurait reprocher à son employé de ne pas l'avoir fait. Au demeurant, si tant I \_\_\_\_\_ que J \_\_\_\_\_ ont indiqué qu'ils auraient préféré une communication plus proactive de l'intimé, tous deux ont également expliqué qu'ils obtenaient certaines des informations demandées. Ainsi, certains des documents demandés par I \_\_\_\_\_ lui avaient été remis par l'intimé peu avant son licenciement. Ainsi, l'absence de documentation ne saurait être reproché à l'intimé et servir de motif de licenciement.

### **E. 2.2.3**

Concernant les défauts du logiciel quant à sa lisibilité, sa viabilité et sa structure, l'intimé ne devait, selon la répartition des tâches décidée par l'appelante en 2009, intervenir que de façon complémentaire sur la couche métier et en parallèle avec D \_\_\_\_\_ sur la couche d'accès aux données. Cette répartition des tâches a perduré entre le début du projet en juillet 2009 et le départ de D \_\_\_\_\_ en juin 2010. Même si l'intimé était le chef du projet concernant le nouveau logiciel et qu'il a approuvé l'usage de JAVA pour ce projet, l'appelante n'a ainsi pas prouvé que c'est lui et non D \_\_\_\_\_ qui était responsable de la structure de base du logiciel, que tant I \_\_\_\_\_ que J \_\_\_\_\_ désignent comme le motif principal des défauts constatés. Aucun témoin n'a d'ailleurs clairement pu désigner l'intimé

comme responsable du choix de la structure de X\_\_\_\_\_. Ainsi, l'appelante échoue à démontrer que l'intimé serait responsable des dysfonctionnements du logiciel et ne saurait donc lui imputer ceux-ci. Au demeurant, le motif apparaît invoqué tardivement, étant donné que, dans un courrier du 18 janvier 2012, alors que l'appelante avait déjà connaissance des défauts du logiciel et des plaintes de ses clients, elle a continué à qualifier l'intimé de bon élément.

- 17/23 -

C/20740/2013-5

#### **E. 2.2.4**

S'agissant du retard de la mise sur le marché du logiciel, il découle des enquêtes que les retards sont communs dans le domaine informatique (audition de D\_\_\_\_\_) et que le calendrier prévu en juillet 2009 était une estimation. L'appelante a elle-même reconnu, dans un courrier du 30 novembre 2011, que le temps de développement du logiciel n'avait pas été évalué correctement. Par ailleurs, l'appelante a attribué moins de personnel au projet qu'initialement prévu. Ainsi, selon le cahier des charges du projet, un programmeur aurait dû être recruté, mais l'appelante ne l'a pas fait. Comme prévu, D\_\_\_\_\_ effectuait une partie importante du développement du logiciel jusqu'à son départ en juin 2010 (audition de F\_\_\_\_\_), mais il n'a ensuite pas été remplacé. Enfin, comme le reconnaît l'appelante dans un courrier du 30 novembre 2011, le collaborateur direct de l'intimé n'a pas été efficace tout au long de l'année 2011, l'appelante remerciant au demeurant, à cette occasion, l'intimé pour son travail à ce titre. Il apparaît ainsi clairement que l'intimé ne porte pas la responsabilité du retard de la mise sur le marché du logiciel, celui-ci étant dû au manquement de l'appelante à évaluer le temps nécessaire au développement du logiciel et à attribuer du personnel en suffisance au projet. Le fait que l'intimé était le chef dudit projet ou qu'il ne l'aurait pas informé suffisamment des difficultés du projet ne modifie pas ce constat. Dès lors que l'intimé n'est pas responsable du retard relatif au logiciel, les avertissements du 10 mars, 11 avril et 26 mai 2011 y relatif ne sont pas pertinents. Le motif est au demeurant tardif pour le licenciement immédiat, le logiciel ayant été mis sur le marché au moins six mois avant la résiliation du contrat de l'intimé.

#### **E. 2.2.5**

S'agissant des retards de l'intimé au bureau, il découle des enquêtes qu'il était en retard environ deux fois par mois. Si H\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il était fréquemment en retard, elle a également expliqué qu'il arrivait à 9h ou 9h15. Or, en arrivant à 9h, l'intimé n'était pas en retard. Peu importe à ce titre que la permanence téléphonique ouvre à 8h ou 8h30 et que des clients appelaient ainsi avant son arrivée. S'agissant des retards chez les clients, selon les enquêtes, ils intervenaient à une fréquence d'environ une fois par trimestre. Lesdits retards étaient cependant dus au fait que l'intimé était retenu chez d'autres clients et étaient parfois excusés. Ainsi, conformément aux principes rappelés ci-dessus, les retards peu importants de l'intimé ne sauraient constituer un motif de licenciement, en particulier en raison de la durée des rapports de travail. Au demeurant, s'il est exact que l'intimé a été régulièrement rappelé à l'ordre concernant ces retards, tant par F\_\_\_\_\_ que par la direction, notamment par courriers ou courriels du 10 mars, 6 juin, 23 juin et 16 décembre 2011, rien ne

- 18/23 -

C/20740/2013-5 tend à démontrer que l'intimé a continué d'arriver en retard entre janvier 2012 et son licenciement en juin 2012. Enfin, il découle des enquêtes que l'intimé effectuait un nombre important d'heures supplémentaires, travaillant notamment le soir et la nuit et que son taux a été réduit à 80% en janvier 2012 sur demande de l'appelante, avant qu'elle ne propose de le remonter à 100% avec effet rétroactif à la même date. La Chambre des prud'hommes peine ainsi à concevoir comment des brefs retards, même fréquents, auraient rompu le lien de confiance entre les parties.

#### **E. 2.2.6**

S'agissant du mensonge allégué de l'intimé concernant son lieu de vacances, cette allégation n'est pas prouvée et ce prétendu mensonge ne constituerait en tout état pas une violation du contrat de travail.

#### **E. 2.3**

Dès lors qu'aucun des motifs invoqués ne constitue un juste motif de licenciement immédiat, c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a retenu que le licenciement immédiat était injustifié.

#### **E. 3**

ad art. 337 CO, p. 1781; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 1 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO). Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Dans ce cas, la gravité requise ne résulte alors pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 consid. 1b; WYLER, op. cit., p. 572). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351; 121 III 467 consid. 4 et les références citées). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, soit une démarche nécessaire, sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur que cette sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.327/1994 du 3 janvier 1995). La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la portée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans avertissement. Lorsqu'il statue sur l'existence de

- 14/23 -

C/20740/2013-5 justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il

assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153, consid. 1b ; AUBERT, op. cit., § 5 ad art. 337 CO, p. 1781 et 1782).

2.1.3 Une mauvaise prestation de travail ne suffit pas à justifier une résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral 4C.180/2004 du 16 août 2004; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., 2010, n. 1.13 ad art. 337 CO). En particulier, la non-atteinte d'objectifs fixés ou convenus ne suffit pas (ATF 127 III 351 consid. 4b). Ainsi, ne constituent pas un motif de licenciement immédiat par exemple la mauvaise gestion d'une tâche que l'employé a accepté provisoirement jusqu'à l'engagement d'un nouveau collaborateur (JAR 2005 p. 252) ou l'incapacité d'un gardien de faire rentrer le bétail à l'heure indiquée par l'employeur (RSJ 76 (1980) p. 287; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.75 ad art. 337 CO). Demeurent réservés les cas de mauvaise exécution ou d'insuffisance d'un travail résultant d'un manquement grave et délibéré, après avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.403/2004 du 1er février 2005).

2.1.4 Les arrivées tardives injustifiées peuvent être sanctionnées par un licenciement, sous trois conditions: il s'agit de retards significatifs par rapport à l'horaire fixé, ces incartades troublent la bonne marche du service et l'intéressé a récidivé, sans excuse valable, en dépit d'un avertissement assorti de la menace claire d'un renvoi immédiat (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n. 34 ad art. 337 CO). Ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat des arrivées tardives systématiques de dix minutes (BJM 1991 p. 240; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.76 ad art. 337 CO) ou le refus d'un cadre de reporter des vacances planifiées depuis 6 mois, même s'il est le seul employé à pouvoir corriger une erreur survenue dans un programme informatique de l'entreprise (JAR 1998 p. 213).

2.1.5 La déclaration de résiliation du contrat pour justes motifs doit être claire et dépourvue d'ambiguïté, s'agissant tant de la décision de rompre le contrat que de

- 15/23 -

C/20740/2013-5 son effet immédiat (WYLER, op. cit., p. 505; STREIFF/VON KAENEL, op. cit., n. 18 ad art. 337 CO; GLOOR, op. cit. n. 7 ad art. 337 CO). 2.1.6 Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351; 116 II 145 consid. 6; WYLER, op. cit., p. 571 s.; AUBERT, op. cit., § 2 ad art. 337 CO, p. 1781). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

### **E. 3.1**

À teneur de l'article 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Selon l'article 335c al.1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Si le licenciement est injustifié, on inclut donc dans l'indemnité

due selon l'article 337c al. 1 CO non seulement le salaire que le travailleur aurait gagné durant le délai de congé, mais aussi celui que l'employeur aurait versé pendant la période de protection de l'article 336c CO (HUMBERT, Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, p. 129 ss et p. 156; STREIFF/VON KAENEL, op. cit., n. 2 ad art. 336c CO et n. 4 ad art. 337 CO; WEBER, La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun, thèse, 1992, p. 57 et 59; note d'Aubert in SJ 1989, p. 682). Le contrat prenant fin en fait et en droit au moment de la résiliation avec effet immédiat, le travailleur est dispensé d'offrir ses services à la fin de la période de protection ultérieure (arrêt du Tribunal fédéral 4C.271/1995 du 22 février 1996). Selon l'article 336c al. 1 let. a CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne

- 19/23 -

C/20740/2013-5 continue à courir qu'après la fin de la période. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (art. 336c al. 2 et 3 CO).

### **E. 3.2**

En l'espèce, la lettre de résiliation des rapports de travail a été remise à l'intimé en date du 20 juillet 2012. Dans la mesure où ce dernier se trouvait dans sa douzième année de service lors de la réception de cette lettre, il aurait dû bénéficier d'un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois, arrivant à échéance le 31 octobre 2012. Toutefois, il a été en incapacité de travail du 8 août 2012 au 8 septembre 2012, avec pour effet la suspension du délai de congé pendant cette période et le report de son échéance au 31 décembre 2012. Il découle de ce qui précède que l'intimé a droit à ce qu'il aurait touché si son contrat de travail avait pris fin le 31 décembre 2012, soit l'équivalent de cinq mois de salaire, étant précisé qu'il a perçu son salaire jusqu'à la fin du mois de juillet 2012. Dans la mesure où ce dernier percevait un salaire d'un montant mensuel brut de 6'800 fr. lorsqu'il a été licencié, il a droit au versement de la somme brute totale de 34'000 fr. (5 x 6'800), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012, soit à la date de réception de la lettre de résiliation immédiate des rapports de travail.

### **E. 3.3**

Ainsi, c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a condamné l'appelante à payer à l'intimé une somme brute de 34'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012, sous déduction des charges légales et usuelles.

### **E. 4.1**

L'article 337c al. 3 CO énonce que le juge peut condamner l'employeur qui a procédé à un licenciement immédiat injustifié à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

La jurisprudence a précisé que, l'atteinte portée par un tel licenciement aux droits de la personnalité du travailleur étant à la base de son octroi, ladite indemnité doit être proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée (ATF 121 III 64 consid. 3b et les références citées). Son montant est fixé librement par le juge en fonction de toutes les circonstances (ATF 121 III 64 consid. 3b; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4; 116 II 145 consid. 6a). La faute concomitante du travailleur (ATF 121 III 64 consid. 3b; 120 II 243), son âge, sa situation sociale, le temps qu'il a passé au service de l'employeur constituent quelques-uns des nombreux critères - dont aucun n'est déterminant en soi - qui doivent être pris en compte lors de la fixation

- 20/23 -

C/20740/2013-5 de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO (ATF 121 III 64 consid. 3b; 116 II 300 consid. 6; STREIFF/VON KAENEL, op.cit., n. 8 ad art. 337c CO).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, le licenciement immédiat de l'intimé est injustifié. Le Tribunal des prud'hommes a pris en considération d'une part la durée des rapports de travail de douze ans et le fait que l'intimé n'avait pas retrouvé de travail lors du dépôt de sa demande, une année après le licenciement, et d'autre part la situation économique difficile alléguée par l'appelante pour fixer l'indemnité à 20'000 fr. net., soit environ l'équivalent de trois mois de salaire. L'appelante conteste l'allocation d'une indemnité sous l'angle de l'art. 337c al. 3 CO, dès lors que le licenciement immédiat serait justifié. Mais elle ne conteste pas séparément le montant de l'indemnité, si la Chambre des prud'hommes devrait confirmer le caractère injustifié du licenciement. L'intimé ne conteste pas le montant de l'indemnité fixé. Dès lors, en raison des motifs retenus par le Tribunal des prud'hommes, ainsi que de la gravité des reproches formulés à tort à l'encontre de l'intimé, la Chambre des prud'hommes retient que c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a condamné l'appelante à payer la somme nette de 20'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 20 juillet 2012 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'article 337c al. 3 CO.

#### **E. 5**

5.1.1 Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO).

5.1.2 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO). La responsabilité contractuelle du travailleur est régie par les règles générales en matière de réparation du dommage. Ainsi, le travailleur peut être tenu pour responsable lorsque quatre conditions cumulatives sont réalisées, soit un dommage, une violation d'une obligation contractuelle, un lien de causalité adéquat entre l'inexécution du travailleur et le dommage, le fait que le dommage soit causé intentionnellement ou par négligence, la faute étant présumée (WYLER, op. cit., p. 117 ss; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, n. 4 ad art. 321e CO).

5.1.3 Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (arrêt du Tribunal fédéral

- 21/23 -

C/20740/2013-5 4A\_61/2011 du 26 avril 2011 consid. 2 et les références citées; HOHL, Procédure civile, tome I, 2001, p. 152 ss n. 785 ss).

### **E. 5.2**

En l'espèce, dès lors que le licenciement immédiat est injustifié, l'application de l'art. 337b al. 1 CO est exclu.

Il reste à examiner l'application de l'art. 321e CO.

La Chambre des prud'hommes a constaté, aux considérants 2.2.3 et 2.2.4 ci-dessus, que la mauvaise qualité du nouveau logiciel et les retards dans sa mise en service ne résultaient pas de violation des obligations de l'intimé et que celui-ci faisait son possible pour résoudre les problèmes. Ainsi aucune violation des obligations de l'employé n'a pu être constatée.

Au demeurant, les enquêtes ont déterminé que l'intimé s'efforçait de fournir le meilleur travail possible, ce que l'intimé elle-même a reconnu dans un courrier du 18 janvier 2012, le qualifiant de bon élément.

Par surabondance de moyens, s'agissant du lien de causalité entre la résiliation des contrats par les clients de l'appelante, soit le prétendu dommage, et les prétendus manquements de l'intimé, force est de constater que parmi les sept cas de résiliation présentés par l'appelante, cinq ne semblent avoir aucun lien avec le comportement de l'intimé et un témoin a indiqué ne pas avoir eu de problème avec le nouveau logiciel. Pour ces cas, le lien de causalité n'est pas réalisé.

Ainsi, l'appelante n'est pas fondée à réclamer la réparation d'un éventuel dommage subi et sera déboutée sur ce point.

### **E. 6.1**

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). Aux termes de l'article 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 120 al. 1 CO).

### **E. 6.2**

En l'espèce, l'appelante a reconnu devoir le montant de 5'522 fr. 40 à l'intimé à titre de jours de vacances non pris en nature. Dans la mesure où l'appelante n'est pas fondée à réclamer une indemnité pour dommage subi (considérant 5.2 ci-dessus), les conditions de la compensation invoquée par l'appelante ne sont pas remplies en l'espèce.

- 22/23 -

C/20740/2013-5 C'est donc à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a condamné l'appelante à verser à l'intimé le montant brut de 5'522 fr. 40 avec intérêts à 5% l'an dès le 20 juillet 2012.

### **E. 7.1**

Les frais judiciaires sont fixés entre 200 fr. et 10'000 fr. pour l'émolument de décision dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède

50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes (art. 114 let. c et 116 CPC, 19 al. 3 let. c LaCC). Dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 LaCC). Selon l'article 105 CPC, les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (al. 1). En règle générale, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe ou sont partagés proportionnellement si aucune partie n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 CPC). Toutefois, lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de la règle de l'article 106 CPC et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC). Les frais judiciaires qui ne sont pas imputables aux parties ni aux tiers peuvent en outre être mis à la charge du canton si l'équité l'exige (art. 107 al. 2 CPC).

## E. 7.2

Dès lors que l'appelante succombe intégralement, elle supportera les frais judiciaires.

La Chambre des prud'hommes arrête ceux-ci au montant de 2'000 fr., les met à la charge de l'appelante et les compense avec l'avance de frais effectuée par l'appelante, acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Elle sera en conséquence condamnée à verser 1'000 fr. à l'Etat à ce titre.

Il ne sera pas alloué de dépens. \* \* \* \* \*

- 23/23 -

C/20740/2013-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ le 19 février 2015 contre le jugement JTPH/22/2015 rendu le 22 janvier 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20740/2013-5. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais de la procédure à 2'000 fr. Met ces frais à la charge de A\_\_\_\_\_. Dit que l'avance de 1'000 fr. effectuée par A\_\_\_\_\_ est acquise à l'Etat. Condamne A\_\_\_\_\_ à verser 1'000 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Nathalie LANDRY-BARTHE

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.